

Entretien en matière d'enquêtes internes

Master 2 Droit et éthique des affaires

Julie Zorrilla

Margot Barré

SOMMAIRE

1. Cas pratique
2. L'encadrement de l'enquête interne
3. Les principales étapes de l'enquête interne
4. Les obligations déontologiques de l'avocat dans le cadre des entretiens
5. Le choix des collaborateurs avec lesquels s'entretenir
6. Les droits des collaborateurs entendus
7. La tenue des entretiens
8. Les limites de l'exercice d'entretien

1. Cas pratique

A la suite d'une alerte émise par un salarié en partance, la société Atouva a décidé de mandater un cabinet pour réaliser une enquête interne sur les allégations contenues dans cette alerte, à savoir des faits de corruption réalisés au sein du service des ventes. Après avoir réalisé une collecte et une analyse documentaire, le cabinet a identifié que l'octroi de 3 contrats avec la société Gourmandises avait eu lieu après le paiement de séjours all inclusive en Espagne et de places en loges pour des matchs de foot au Parc des Princes au bénéfice du directeur général et du directeur financier de la société Gourmandises. Des entretiens avec 4 salariés sont envisagés: le salarié du service des ventes responsable de la relation avec la société Gourmandises, le directeur du service des ventes, le directeur financier et le comptable en charge de la validation des dépenses.

- ✓ Quelles sont d'après vous les étapes à envisager pour le cabinet d'avocats pour organiser ces entretiens?
- ✓ Comment se déroule d'après vous un entretien mené par un cabinet d'avocats, enquêteur interne?

2. L'encadrement de l'enquête interne (1/3)

▪ Origine de l'enquête interne

- Les alertes: mode de réception / traitement / utilisation
- Le budget d'une enquête interne
- La décision de lancer/d'externaliser une enquête interne

▪ Objectifs de l'enquête interne

- Traitement d'une alerte
- Coopération dans le cadre d'une enquête pénale/administrative

▪ Echanges préparatoires entre le client et l'avocat enquêteur

- Les contacts de l'enquêteur
- La confidentialité des communications avocat-client

▪ Le plan d'enquête

- Document préparatoire interne
- Présente les principales diligences envisagées et les grandes étapes de l'enquête interne
- Document évolutif
- Calendrier

2. L'encadrement de l'enquête interne (2/3)

▪ Absence de cadre légal contraignant dédié à l'enquête interne

- Application des règles relatives à chaque discipline: droit social, droit pénal, règles relatives à l'application du RGPD

▪ Obligations déontologiques de l'avocat-enquêteur :

✓ Vademecum du Conseil de l'Ordre des avocats de Paris

- Respect par l'avocat des principes déontologiques: conscience, indépendance, humanité, loyauté, délicatesse, modération, compétence et prudence
 - Devoir de loyauté: l'avocat ne peut pas utiliser de procédé déloyal dans le cadre de la conduite d'une enquête interne
 - Doit s'abstenir de toute pression sur les personnes qu'il entendra
- Maintien et garantie du secret professionnel entre l'avocat et son client
 - Obligation pour l'avocat de rappeler que le secret professionnel s'impose uniquement entre lui et son client, à l'exclusion de tout autre interlocuteur (i.e., salariés au cours de l'entretien)
 - Lorsqu'un rapport ou tout autre document est établi par l'avocat au cours de sa mission, il est remis exclusivement à son client qui demeure libre de sa transmission à un tiers
- L'avocat doit s'assurer de son indépendance
 - Dans la gouvernance de l'enquête
 - Au cours des échanges éventuels avec une autorité

2. L'encadrement de l'enquête interne (3/3)

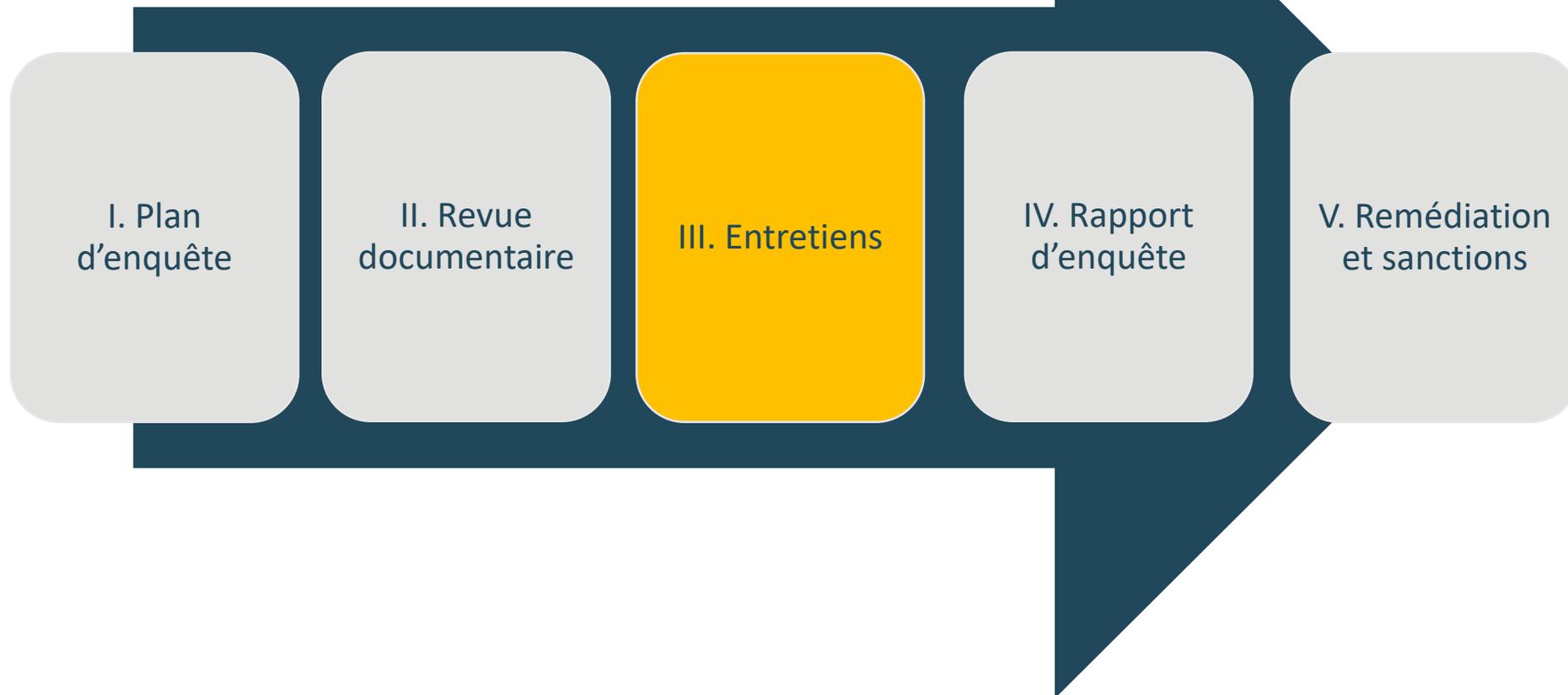
■ Recommandations et guides applicables:

- CNB : Guide – L'avocat français et les enquêtes internes du 12 juin 2020
- PNF: Lignes directrices sur la mise en œuvre de la CJIP du 16 janvier 2023
- AFA / PNF : Guide pratique – Les enquêtes internes anticorruption de mars 2023

■ A venir:

- Recommandation du Rapport du Club des Juristes sur le fait de Promouvoir les enquêtes internes en France de juin 2025 : Adopter un nouvel article L. 4121-6 du Code du travail, donnant une définition de l'enquête interne, ainsi rédigé : « Une enquête interne désigne un processus formel mené au sein d'une organisation privée ou publique, visant à vérifier si les faits allégués ou les soupçons de violations aux lois ou aux règles internes de l'organisation sont avérés. L'enquête interne doit prendre en considération les éléments probatoires relatifs aux personnes physiques, à charge comme à décharge, tout en respectant leurs droits et en mettant en œuvre des moyens proportionnels à l'objectif fixé. L'enquête interne favorise la transparence et l'intégrité de l'organisation privée ou publique. Elle permet d'assurer sa conformité aux lois et règlements, et d'améliorer sa gouvernance tout en protégeant sa réputation et ses membres. »
- Proposition de Loi du député Olivier Marleix d'octobre 2024 pour laquelle des amendements vont être déposés et qui souhaite notamment renforcer les droits de la personne physique au cours d'une enquête interne, dans le cas où une enquête judiciaire est initiée pour les mêmes faits et garantir transparence et meilleure coordination avec les procédures judiciaires

3. Les principales étapes de l'enquête interne

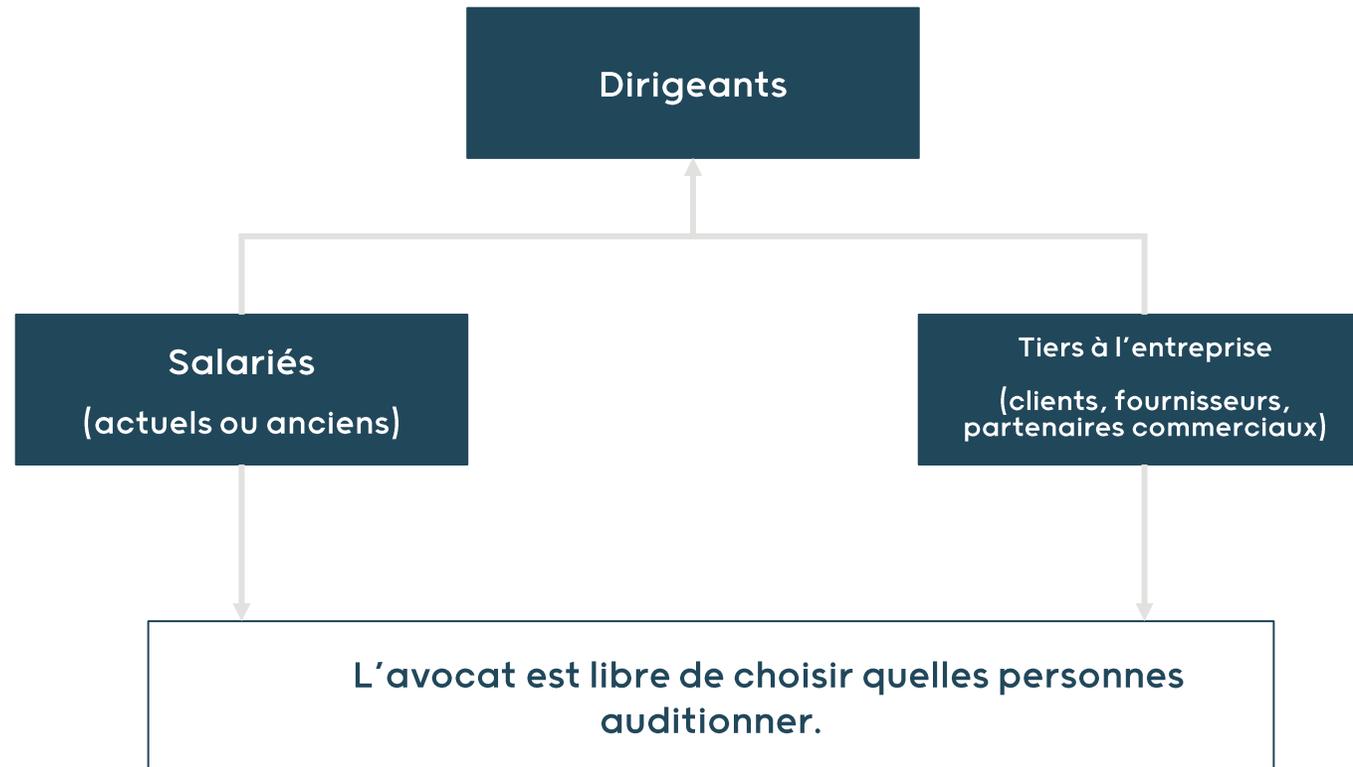


4. Les entretiens – focus sur les obligations déontologiques des avocats

Règles générales

- ✓ L'avocat ne doit exercer aucune pression sur la personne qu'il entend
- ✓ L'avocat doit expliquer sa mission et le caractère non coercitif de celle-ci.
- ✓ L'avocat doit préciser qu'il n'est pas l'avocat de la personne entendue
- ✓ L'avocat doit indiquer que le secret professionnel auquel il est tenu s'applique vis-à-vis de son client, la personne morale
- ✓ L'avocat doit préciser qu'il n'est pas l'avocat de la personne auditionnée et que par conséquent, le secret professionnel n'est pas applicable
- ✓ L'avocat doit en outre indiquer que ses propos pourront être en tout ou partie retranscrits dans son rapport
- ✓ La personne auditionnée est informée de son droit d'être assistée par un avocat lorsqu'elle peut se voir reprocher un agissement à l'issue de l'enquête interne
- ✓ Que le secret professionnel qu'il est tenu de respecter vis-à-vis de son client, n'oblige en rien ce dernier: le client dispose ensuite du rapport
- ✓ Par conséquent, il doit mentionner que les éléments ressortant des entretiens pourront être utilisés dans le cadre d'une procédure disciplinaire, civile, voire pénale

5. Le choix des collaborateurs avec lesquels s'entretenir (1/2)



5. Le choix des collaborateurs avec lesquels s'entretenir (2/2)

Il n'est pas obligatoire d'entendre le salarié visé par l'enquête.

L'AFA précise :

Mais, l'absence d'entretien de cette personne mise en cause **peut nuire à l'appréciation objective et équitable de la situation.**

Vigilance de l'employeur:

Les échantillons des personnes auditionnées doivent être **suffisants** pour permettre d'éclaircir les faits à l'origine de l'enquête.

L'employeur n'est pas obligé d'entendre tous les salariés visés par l'enquête **dès lors que la preuve des faits répréhensibles est suffisamment établie.**

6. Les droits des collaborateurs entendus (1/2)

Caractère non coercitif de l'entretien

- Chaque salarié entendu doit être informé de sa liberté de :
 - Refuser de se présenter à l'entretien
 - De le quitter à tout moment
- Sous réserve toutefois pour l'employeur d'en tirer toutes les conséquences potentielles (Cour d'appel de Pau, Ch. Soc., 24 avril 2014, n°12/01540)

Droit à la présence d'un avocat

- Si connaissance de l'implication de la personne dans la commission d'une infraction ou une violation des règles internes de la société en amont de l'audition: notification par écrit, préalablement à l'entretien, du droit de se faire assister par un avocat
- Si apparition, au cours de l'entretien, de l'implication de la personne dans la commission d'une infraction ou une violation des règles internes de la société: fin de l'entretien et ajournement pour offrir la possibilité d'être assisté d'un avocat

Langue utilisée / droit à un interprète

- L'entretien doit se dérouler dans une langue que le collaborateur maîtrise
- Un traducteur / interprète doit donc être prévu le cas échéant

6. Les droits des collaborateurs entendus (2/2)

Confidentialité

- Tous les collaborateurs participant à l'enquête doivent être informés de son caractère confidentiel
- Il doit leur être rappelé leur obligation de discrétion et qu'il ne leur est pas permis de discuter de l'entretien avec leurs collègues, et même de divulguer le fait qu'un entretien ait eu lieu

Procès-verbal d'entretien

- L'avocat peut demander au collaborateur s'il consent à être enregistré
- Si la déposition est recueillie verbatim, la personne entendue doit pouvoir relire ses déclarations et les signer si elle y consent. Selon l'AFA, la retranscription de déclarations prêtées à un salarié sans sa signature n'a aucune valeur probante
- Une copie peut lui être remise si elle en fait la demande, sauf si la confidentialité de l'enquête y fait obstacle
- La retranscription de l'entretien doit être impartiale et ne pas constituer « l'interprétation par le rédacteur des échanges qui ont eu lieu » (CA Paris, 9 janvier 2019, n°16/15627)
- **Actualité** : La valeur probante des pièces justificatives a été jugée insuffisante notamment en raison de l'absence de signature des comptes-rendus (Cass. Soc., 12 Mars 2025, n°23-18,III)

7. La tenue des entretiens

✓ Préparation des entretiens

- Convocations
- Procéder à l'information de la personne entendue conformément aux règles déontologiques
- Soutien d'experts
- Personnes pouvant être entendues

✓ Déroulé des entretiens

- Veiller à ce que les entretiens se déroulent dans un lieu neutre, à l'abri des regards des autres collaborateurs
- Faire signer ou notifier à la personne auditionnée un formulaire lui rappelant ses droits (i.e. règles déontologiques et données personnelles), et lui rappeler qu'elle s'engage à respecter la confidentialité des entretiens et de l'enquête
- Démontrer l'objectivité de l'enquête
- Obtenir un éclairage sur certains faits
- Absence de pouvoir de contrainte
- Garantir le contradictoire
- Permettre aux salariés d'être accompagnés d'un conseil
- Les confrontations ne sont pas nécessaires

✓ Compte rendu de l'entretien

- Celui-ci doit pouvoir servir de support à la rédaction du rapport

8. Les limites de l'exercice d'entretien

Délit de séquestration

La Cour de cassation a eu l'occasion de juger que dans le cadre d'une réunion sans avocat, **retenir un salarié dans un bureau** sous la menace d'un licenciement **était justifié** dans le cadre d'une enquête interne, et **ne constituait pas une privation de liberté d'aller et venir, ni un délit de séquestration** (Cass. Crim., 28 février 2018, n°17-81.929).

Harcèlement moral

“Des méthodes utilisées, pour désagréables qu'elles aient pu être (interrogatoire de 5h30 sans interruption) ne sauraient caractériser un harcèlement moral, même si elles ont pu avoir des conséquences sur l'état de santé (de la personne interrogée)” (Cour d'appel de Saint-Denis (Réunion), 25 août 2009, n° 08/02071).

Délit de subordination de témoins

Les participants à une enquête interne doivent s'abstenir d'exercer ou de proposer des **promesses, offres, présents, menaces, voies de fait, manœuvres ou artifices** dans le but d'obtenir une **déclaration mensongère** (Article 434-15 du code pénal).

QUESTIONS/REPOSES



Julie Zorrilla

Avocate au barreau de Paris

jzorrilla@navacelle.law



Margot Barré

Avocate au barreau de Paris

mbarre@navacelle.law